



## **Ficha Prática - Laboral**

---

### **Faltas Justificadas no Código do Trabalho e regulamentação e previstas em legislação avulsa**

---

Motivo da ausência, duração máxima da falta, prazo para comunicação ao empregador, prova e efeitos da falta na retribuição

---

Este texto tem carácter informativo, não dispensando a consulta dos diplomas originais, conforme publicados no Diário da República.

**ANEOP – Associação Nacional de Empreiteiros de Obras Públicas**

**Dez. 04**

**Revisto em Ago. 05**

## FALTAS JUSTIFICADAS NO CÓDIGO DO TRABALHO E REGULAMENTAÇÃO

<i>Motivo</i>	<i>Duração</i>	<i>Comunicação ao empregador</i>	<i>Prova</i>	<i>Efeitos na retribuição</i>	<i>Fundamento Legal</i>
Casamento	15 dias seguidos por altura do casamento	Com 5 dias de antecedência mínima	Documento comprovativo da realização do casamento, nomeadamente, certidão ou boletim de casamento	Sem perda de retribuição	Artigos 225º, n.º 2, a), 228º, n.º 1 e 230º, n.º 1, do Código do Trabalho
Falecimento de cônjuge, pessoa que viva em união de facto ou economia comum, filhos, enteados, pais, padrastos, sogros, genros ou noras	5 dias consecutivos	Logo que possível	Documento comprovativo do óbito, nomeadamente certidão de óbito, documento da agência funerária ou da Junta de Freguesia.  Em caso de falecimento de pessoas que viva em união de facto, documento comprovativo dessa situação, nomeadamente documento emitido pela Junta de Freguesia.	Sem perda de retribuição	Artigos 225º, n.º 2, b), 227º, 228º, n.º 2 e 230º, n.º 1, do Código do Trabalho
Falecimento de avós, netos, bisavós, bisnetos, irmãos ou cunhados	2 dias consecutivos	Logo que possível	Documento comprovativo do óbito, nomeadamente certidão de óbito ou documento passado pela agência funerária ou pela Junta de Freguesia	Sem perda de retribuição	Artigos 225º, n.º 2, b), 227º, 228º, n.º 2 e 230º, n.º 1, do Código do Trabalho
Doença ou acidente	O tempo que for considerado indispensável	Logo que possível	Documento médico ou hospitalar comprovativo da doença ou do acidente.  A doença pode ser fiscalizada a requerimento do empregador.	Com perda de retribuição, desde que o trabalhador beneficie, no caso de doença, de um regime de segurança social de protecção na doença e, no caso de acidente, tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.	Artigos 225º, n.º 2, d), 228º, n.º 2, 229º, n.º 2 e 230º, n.º 2, a) e b) do Código do Trabalho;  Artigos 191º a 200º da Lei n.º 35/2004 de 29 de Julho
Cumprimento de obrigações legais	Pelo período de tempo necessário para cumprir a obrigação legal	Com 5 dias de antecedência mínima, quando previsível  ou Logo que possível, sendo imprevisível	Documento passado pela entidade junto da qual o trabalhador cumpriu a obrigação legal, do qual conste a data e o período de tempo da presença do trabalhador	Sem perda de retribuição	Artigos 225º, n.º 2, d) e 228º do Código do Trabalho
Assistência	Até 15 dias por ano,	Logo que possível,	Prova do carácter	Com perda de	Artigos 225º,

<b>Motivo</b>	<b>Duração</b>	<b>Comunicação ao empregador</b>	<b>Prova</b>	<b>Efeitos na retribuição</b>	<b>Fundamento Legal</b>
inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, filho, adoptado ou enteado com mais de 10 anos de idade	aos quais acresce mais 1 dia por cada filho, adoptado ou enteado para além do primeiro	porque imprevisível	inadiável e imprescindível da assistência e declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência	retribuição	n.º 2, e) e 228º do Código do Trabalho;  Artigos 202.º a 204.º, da Lei n.º 35/2004 de 29 de Julho
Deslocação do responsável pela educação do filho menor à respectiva escola para acompanhamento da sua situação educativa	Ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, uma vez por trimestre	Com 5 dias de antecedência mínima	Declaração do estabelecimento de ensino com indicação do responsável pela educação do menor (encarregado de educação)	Sem perda de remuneração	Artigos 225º, n.º 2, f), 228º e 230.º do Código do Trabalho
Prestação de provas de avaliação em estabelecimento de ensino por trabalhador-estudante	Até 2 dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo Sábados, Domingos e feriados.  No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo Sábados, Domingos e feriados.  Em qualquer caso, não podem exceder 4 dias por disciplina em cada ano lectivo.  Este direito só pode ser exercido em 2 anos lectivos relativamente a cada disciplina.	Com 5 dias de antecedência mínima, quando previsível  ou  Logo que possível, sendo imprevisível	Documento do estabelecimento de ensino comprovativo da realização da prova de avaliação (exames e outras provas escritas ou orais e a apresentação de trabalhos, quando estes substituem ou complementam os exames, desde que determinem directa ou indirectamente o aproveitamento escolar)	Sem perda de retribuição	Artigos 79º, 81º, 225º, n.º 2, c) e 228º, n.º 1 e 2, do Código do Trabalho;  Artigo 151º da Lei n.º 35/2004 de 29 de Julho.
Dispensa de trabalho para frequência de aulas, por exigência do horário escolar de trabalhador-estudante	Até 3, 4, 5 ou 6 horas semanais, consoante a duração do período normal de trabalho seja, respectivamente: igual ou superior a 20 e inferior a 30 horas; igual ou superior a 30 e inferior a 34 horas; igual ou superior a 34 horas e inferior a 38; igual ou superior a 38 horas	Com 5 dias de antecedência mínima	Declaração do estabelecimento de ensino comprovativa da matrícula e do horário escolar e prova da frequência das aulas, sempre que solicitada pelo empregador, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa	Sem perda de retribuição	Artigos 79.º 80º, 228º, n.º 2 do Código do Trabalho;  Artigo 149º da Lei n.º 35/2004 de 29 de Julho.

<b>Motivo</b>	<b>Duração</b>	<b>Comunicação ao empregador</b>	<b>Prova</b>	<b>Efeitos na retribuição</b>	<b>Fundamento Legal</b>
Deslocações para prestação de provas de avaliação em estabelecimento de ensino por trabalhador-estudante	Na estrita medida das necessidades impostas pela deslocação	Com 5 dias de antecedência mínima, quando previsível  ou Logo que possível, sendo imprevisível	Documento do estabelecimento de ensino comprovativo da realização da prova de avaliação (exames e outras provas escritas ou orais e a apresentação de trabalhos, quando estes substituem ou complementam os exames, desde que determinem directa ou indirectamente o aproveitamento escolar)	Sem perda de retribuição até ao limite máximo de 10 faltas, independentemente do número de disciplinas	Artigos 79º, 81º, 225º, n.º 2, c) e 228º, n.º 1 e 2, do Código do Trabalho e artigo 151º da Lei n.º 35/2004 de 29 de Julho.
Ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva para o desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas	O tempo necessário	Por escrito e com 1 dia de antecedência, ou, sendo imprevisível, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia de ausência	Comunicação escrita das datas e do número de dias de que os trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas 48h imediatas ao 1.º dia de ausência.	Com perda de retribuição	Artigos 225º, n.º 2, g), 455.º e 505.º do Código do Trabalho e 402.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Ausências dos delegados sindicais motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções e para além do crédito de horas	O tempo necessário	Por escrito e com 1 dia de antecedência, ou, sendo imprevisível, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia de ausência.	Comunicação escrita das datas e do número de dias de que os trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas 48h imediatas ao 1.º dia de ausência.	Com perda de retribuição	Artigos 225º, n.º 2, g) e 455º Código do Trabalho
Candidatura a eleições para cargos públicos durante o período legal da campanha eleitoral	O tempo necessário	Com 5 dias de antecedência mínima, sendo que o trabalhador só pode faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas	Documento comprovativo da candidatura para cargos públicos	Sem perda de retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral	Artigos 225º, n.º 2, h), 228º, n.º 1 e 230.º, n.º 4 do Código do Trabalho
Faltas autorizadas ou aprovadas pelo empregador	Pelo período de tempo autorizado ou aprovado	Com 5 dias de antecedência ou, sendo imprevisível, logo que possível	Documento comprovativo do motivo justificativo aceite pelo empregador	Com perda de retribuição	Artigos 225º, n.º 2, i) e 230.º, n.º 2, d), do Código do Trabalho
Greve	Período de greve legalmente convocada	Aviso prévio dirigido ao empregador ou à associação de empregadores e ao ministério responsável pela área laboral, com um prazo mínimo do 5 dias úteis	Aderência à greve legalmente convocada	Com perda de retribuição	Artigos 591º, 595º e 597º do Código do Trabalho
Dádiva de sangue	Tempo indispensável	Com 5 dias de antecedência mínima	Documento comprovativo da necessidade da dádiva de sangue	Sem perda de retribuição	Cláusula 46.ª do CCT do Sector

Motivo	Duração	Comunicação ao empregador	Prova	Efeitos na retribuição	Fundamento Legal
			donde conste a data e o período de tempo da presença do trabalhador		
Licença por maternidade	120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo optar por uma licença de 150 dias, sendo o acréscimo de 30 dias gozado necessariamente a seguir ao parto.  Em caso de nascimentos múltiplos a licença é acrescida de 30 dias por cada gêmeo, além do primeiro.	Até 7 dias após o parto, o empregador deve ser informado sobre qual a modalidade de licença escolhida;  Com 10 dias de antecedência em caso de gozo da licença antes do parto ou logo que possível, em caso de urgência comprovada	Declaração médica ou hospitalar ou certidão de nascimento;  Apresentação de atestado médico que indique a data previsível do parto, em caso de gozo da licença antes do parto.	Com perda de retribuição e com direito a um subsídio, nos termos da legislação da segurança social	Artigos 35º, n.ºs 1, 2, 4 e 5 e 50º, n.º 1, a), do Código do Trabalho;  Artigos 68º, n.ºs 1, 2, 4, 5 e 6 e 103º, n.º 1, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
Licença anterior ao parto em caso de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, caso não seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado	Pelo período de tempo necessário para prevenir o risco fixado por prescrição médica	Com 10 dias de antecedência mínima ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível	Atestado médico que comprove o risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro	Com perda de retribuição e com pagamento de subsídio pela Segurança Social	Artigos 35º, n.º 3 e 50º, n.º 1, a), do Código do Trabalho;  Artigos 68º, n.º 7 e 103º, n.º 1, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Licença por aborto espontâneo ou nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal	De 14 a 30 dias, conforme prescrição médica	Logo que possível	Atestado médico a comprovar o aborto com indicação do tempo de licença	Com perda de retribuição e com pagamento de subsídio pela Segurança Social	Artigo 35º, n.º 6, 50º, n.º 1, a) e 228º, n.º 2 do Código do Trabalho;  Artigo 103º, n.º 1, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
Licença por paternidade	5 dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento;  Ou  Período igual ao que a mãe teria, ainda, direito, depois do parto, no caso de: - Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto a mesma se mantiver; - Morte da mãe, caso em que o período mínimo da licença é de 30 dias; - Decisão conjunta dos pais, caso em que a mãe gozará, obrigatoriamente, 6 semanas de licença.	Com 5 dias de antecedência relativamente ao início do período de licença ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível;  Com 10 dias de antecedência, em caso de decisão conjunta dos pais	Declaração médica ou hospitalar ou certidão de nascimento;  Em caso de incapacidade física ou psíquica ou morte da mãe, apresentação de atestado médico comprovativo ou certidão de óbito;  Documento de que conste a decisão conjunta, sendo o caso; declaração do período de licença por maternidade gozado pela mãe; documento comprovativo que o empregador da mãe foi informado.	Com perda de retribuição e com direito a subsídio, nos termos da legislação da segurança social	Artigos 36º e 50º, n.º 1, b), do Código do Trabalho;  Artigos 69º e 103º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

<b>Motivo</b>	<b>Duração</b>	<b>Comunicação ao empregador</b>	<b>Prova</b>	<b>Efeitos na retribuição</b>	<b>Fundamento Legal</b>
Licença por adopção de menor de 15 anos	100 dias consecutivos No caso de adopções múltiplas, de 30 dias por cada adopção além da primeira	Com 10 dias de antecedência ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível	Documento comprovativo da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste	Com perda de retribuição, com direito a subsídio, nos termos da legislação da segurança social	Artigos 38º e 50º, n.º 1, c), do Código do Trabalho;  Artigos 71º e 103º, n.º 1, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
Dispensa para consultas pré-natais e preparação para o parto	Tempo e número de vezes necessários e justificados, sempre que a consulta só seja possível durante o horário de trabalho	Com 5 dias de antecedência mínima	Documento comprovativo de que a consulta só é possível durante o horário de trabalho e documento comprovativo da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos	Sem perda de retribuição	Artigos 39º, n.º 1, 50º, n.º 2 e 228º, n.º 1 e 2, do Código do Trabalho;  Artigo 72º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Dispensa para amamentação, enquanto durar	Dois períodos distintos, com a duração máxima de 1 hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador	Com 10 dias de antecedência relativamente ao início da dispensa	Até 1 ano de vida do filho deve ser apresentada comunicação escrita de que amamenta o filho;  Após o 1º ano de vida do filho, deve ser apresentado atestado médico comprovativo da amamentação.	Sem perda de retribuição	Artigos 39º, n.º 2 e 50º, n.º 2 do Código do Trabalho;  Artigo 73º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Dispensa para aleitação, a gozar pelo pai ou pela mãe, por decisão conjunta e até o filho perfazer 1 ano	Dois períodos distintos, com a duração máxima de 1 hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador	Com 10 dias de antecedência relativamente ao início da dispensa.	Documento de que conste a decisão conjunta do pai e da mãe com a indicação de qual dos progenitores é o beneficiário da dispensa, ou ambos, sendo caso disso;  Declaração com o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso e documento comprovativo que o outro progenitor informou o respectivo empregador da decisão conjunta.	Sem perda de retribuição	Artigos 39º, n.º 3 e 50º, n.º 2 do Código do Trabalho;  Artigo 73º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos	Até 30 dias por ano, por cada descendente.  Em caso de hospitalização o direito estende-se pelo período que aquela durar, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe.	Logo que possível, porque imprevisível	Documento comprovativo do carácter inadiável e imprescindível da assistência;  Declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não faltou pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;	Com perda de retribuição, com direito a subsídio, nos termos da legislação da segurança social	Artigos 40º, 50º, n.º 1, d) e 228º, n.º 2 do Código do Trabalho;  Artigos 74º e 103º, n.º 1 e 104.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

<b>Motivo</b>	<b>Duração</b>	<b>Comunicação ao empregador</b>	<b>Prova</b>	<b>Efeitos na retribuição</b>	<b>Fundamento Legal</b>
			Declaração de internamento passada pelo estabelecimento hospitalar, em caso de hospitalização.		
Assistência a netos que sejam filhos de adolescentes com idade inferior a 16 anos, que consigo vivam em comunhão de mesa e habitação	Até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de netos	Com 5 dias de antecedência	Documento comprovativo do nascimento do neto e declaração de que: <ul style="list-style-type: none"> <li>- O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;</li> <li>- O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;</li> <li>- O seu cônjuge exerce actividade profissional ou está física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.</li> </ul>	Com perda de retribuição, com direito a subsídio, nos termos da legislação da segurança social	Artigos 41º, 228º, n.º 1 e 230, n.º 1 do Código do Trabalho; Artigos 75º e 101º, n.º 1, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados, de qualquer idade, com deficiência ou doença crónica	Até 30 dias por ano, por cada descendente  Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período que aquela durar, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe.	Logo que possível, porque imprevisível	Documento comprovativo do carácter inadiável e imprescindível da assistência;  Declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não faltou pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;  Declaração de internamento passada pelo estabelecimento hospitalar, em caso de hospitalização.	Com perda de retribuição, com direito a subsídio, nos termos da legislação da segurança social	Artigos 42º, 50, n.º 1, g) e 228º, n.º 2 do Código do Trabalho;  Artigo 74º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Licença parental para assistência a filho, a adoptado ou a enteado e até aos 6 anos de idade da criança	Licença parental de 3 meses  ou  trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;  ou  Períodos intercalados de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual	Por escrito e com 30 dias antecedência relativamente ao início da licença	Informação escrita com indicação do início e do termo do período de licença parental, do trabalho a tempo parcial ou dos períodos intercalados pretendidos.	Com perda de retribuição, com pagamento de subsídio pela Segurança Social, atribuído durante os primeiros 15 dias de licença parental, gozados pelo pai, desde que imediatamente subsequentes à licença de maternidade ou paternidade.	Artigos 43º, n.º 1, 2, 5 e 6 e 50, n.º 3 do Código do Trabalho;  Artigos 76º e 101, n.º 1 e 4, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho

<b>Motivo</b>	<b>Duração</b>	<b>Comunicação ao empregador</b>	<b>Prova</b>	<b>Efeitos na retribuição</b>	<b>Fundamento Legal</b>
	aos períodos normais de trabalho de três meses.				
Licença especial para assistência a filho, a adoptado ou a enteado e até aos 6 anos de idade da criança, depois de esgotada a licença parental e caso o outro progenitor exerça uma actividade profissional ou esteja impedido ou inibido do exercício do poder paternal	6 meses, podendo ir até ao limite de 2 anos, a gozar de modo consecutivo ou interpolado	Por escrito e com: 30 dias de antecedência relativamente ao início do período de licença e 15 dias de antecedência relativamente ao termo do período da licença	Informação escrita de que pretende gozar a licença, com indicação do início e do termo do período em que pretende gozá-la;  Declaração de que: - o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal; - o filho, adoptado, ou filho do cônjuge, faz parte do seu agregado familiar; - não está esgotado o período máximo de duração da licença.	Com perda de retribuição	Artigos 43º, n.ºs 3, 4 e 5 e 50.º, n.º 3 do Código do Trabalho;  Artigos 77º e 101.º, n.ºs 1 e 4, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Licença para assistência a filho, adoptado ou enteado com deficiência ou doença crónica, até aos 12 anos de idade	6 meses, prorrogáveis, com o limite de 4 anos	Por escrito e com: 30 dias de antecedência relativamente ao início do período de licença  15 dias de antecedência relativamente ao termo do período da licença	Informação escrita de que pretende gozar a licença, com indicação do início e do termo do período em que pretende gozá-la;  Documento comprovativo da deficiência ou da doença crónica e documento que declare que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença ou está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal; que o filho, adoptado, ou filho do cônjuge, faz parte do seu agregado familiar e não está esgotado o período máximo de duração da licença	Com perda de retribuição, com direito a subsídio, nos termos da legislação da segurança social	Artigo 44º do Código do Trabalho;  Artigos 77º e 101.º, n.º 4 e 106.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.
Despedimento colectivo (durante o prazo de aviso prévio)	Crédito correspondente a 2 dias de trabalho por semana que poderá, por sua iniciativa, ser dividido por alguns ou por todos os dias da semana	Comunicação com 3 dias de antecedência, salvo motivo atendível	Comunicação de onde conste o modo de utilização do crédito de horas	Sem perda de retribuição	Artigo 399º do Código do Trabalho
Cessaçãõ do contrato de trabalho	Crédito correspondente a 2	Comunicação com 3 dias de	Comunicação de onde conste o modo	Sem perda de retribuição	Artigos 404º e 399º do Código

<b>Motivo</b>	<b>Duração</b>	<b>Comunicação ao empregador</b>	<b>Prova</b>	<b>Efeitos na retribuição</b>	<b>Fundamento Legal</b>
por extinção do posto de trabalho (durante o prazo de aviso prévio)	dias de trabalho por semana que poderá, por sua iniciativa, ser dividido por alguns ou por todos os dias da semana	antecedência, salvo motivo atendível	de utilização do crédito de horas		do Trabalho
Delegados sindicais	Crédito até 5 horas por mês; Crédito até 8 horas por mês se fizer parte da comissão inter-sindical	Por escrito, com a antecedência mínima de 2 dias, salvo motivo atendível	Declaração do respectivo sindicato, que ateste o carácter necessário da utilização do crédito de horas	Sem perda de retribuição	Artigos 504º e 454º, n.º 2 e 3 do Código do Trabalho
Dirigentes sindicais	Crédito até 4 dias de trabalho por mês	Por escrito, com a antecedência mínima de 2 dias, salvo motivo atendível	Declaração do respectivo sindicato, que ateste o carácter necessário da utilização do crédito de horas	Sem perda de retribuição	Artigos 505º, 454º, n.º 2 e 3 do Código do Trabalho; Artigo 400º, n.º 2 da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho
Membros da Subcomissão de trabalhadores	Crédito até 8 horas mensais (metade nas microempresas)	Por escrito, com a antecedência mínima de 2 dias, salvo motivo atendível	Declaração da Subcomissão de trabalhadores que prove a necessidade da utilização do crédito de horas	Sem perda de retribuição	Artigos 467º, n.º 1 a) e 2 e 454º, n.º 2 e 3 do Código do Trabalho
Membros da Comissão de Trabalhadores	Crédito até 25 horas mensais (metade nas microempresas); Nas empresas com mais de 1000 trabalhadores, o crédito de horas poderá ser igual ao número de membros da Comissão de trabalhadores vezes 25; Neste caso, não poderão ser atribuídas a cada membro da Comissão de trabalhadores mais de 40 horas mensais	Por escrito, com a antecedência mínima de 2 dias, salvo motivo atendível	Declaração da Comissão de trabalhadores que prove a necessidade da utilização do crédito de horas	Sem perda de retribuição	Artigos 467º, n.º 1, alínea b), 2, 3 e 4 e 454º, n.º 2 e 3 do Código do Trabalho
Membros das Comissões Coordenadoras	Crédito até 20 horas mensais (metade nas microempresas)	Por escrito, com a antecedência mínima de 2 dias, salvo motivo atendível	Declaração da Comissão Coordenadora que prove a necessidade da utilização do crédito de horas	Sem perda de retribuição	Artigos 467, n.º 1, c) e 2 e 454º, n.º 2 e 3 do Código do Trabalho
Reuniões de trabalhadores (convocadas pela comissão ou subcomissão de trabalhadores)	Crédito até 15 horas por ano, durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente e essencial	Com a antecedência mínima de 48 horas	Declaração de convocatória destas reuniões pela comissão ou subcomissão de trabalhadores	Sem perda de retribuição	Artigos 468º, n.º 2 e 3 e 454º, n.º 2 do Código do Trabalho
Reuniões de	Crédito até 15 horas	Com a	Declaração de	Sem perda de	Artigos 497º e

<b>Motivo</b>	<b>Duração</b>	<b>Comunicação ao empregador</b>	<b>Prova</b>	<b>Efeitos na retribuição</b>	<b>Fundamento Legal</b>
trabalhadores (convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical)	por ano, durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente e essencial	antecedência mínima de 48 horas, indicando a data, hora, número previsível de participantes e local das reuniões	convocatória destas reuniões pela comissão sindical ou pela comissão intersindical	retribuição	454º, n.º 2 do Código do Trabalho; Artigos 397º e 398º, n.º 1 da Lei n.º 35/2004 de 29 de Julho

## FALTAS JUSTIFICADAS PREVISTAS EM LEGISLAÇÃO AVULSA

<b>Motivo</b>	<b>Duração</b>	<b>Comunicação ao empregador</b>	<b>Prova</b>	<b>Efeitos na retribuição</b>	<b>Fundamento Legal</b>
Candidatos a eleições para a Assembleia da República	Nos trinta dias anteriores à data das eleições.	Com 5 dias de antecedência mínima	Documento comprovativo da candidatura para cargos públicos	Sem perda de retribuição	Artigo 8º, da Lei n.º 14/79, de 16 de Maio
Membros das mesas de assembleias eleitorais para as eleições para a Assembleia da República, para as eleições autárquicas e para o Parlamento Europeu	No dia das eleições e no dia seguinte	Com 5 dias de antecedência mínima	Fazer prova bastante da qualidade de membro de assembleias eleitorais, nomeadamente através de cópia do edital de onde conste a nomeação	Sem perda de retribuição	Artigo 48º, n.º 5 da Lei n.º 14/79 de 16 de Maio Artigo 40º do Decreto-Lei n.º 701-B/76, de 29 de Setembro Artigo 1º da Lei n.º 14/87, de 29 de Abril Artigo 228º, n.º 1 do Código do Trabalho
Membro do Governo	Pelo tempo necessário para desempenho das suas funções	Com 5 dias de antecedência mínima	Cópia do Diário da República donde conste a nomeação	Com perda de retribuição	Artigo 1º do Decreto-Lei n.º 467/79, de 7 de Dezembro Artigo 228º, n.º 1 do Código do Trabalho
Deputado	Pelo tempo necessário para desempenho das suas funções	Com 5 dias de antecedência mínima	Cópia da acta de apuramento dos resultados ou do Diário da República donde conste o mapa oficial dos resultados	Com perda de retribuição	Artigos 19º e 28º da Lei n.º 7/93, de 1 de Março Artigo 228º, n.º 1 do Código do Trabalho
Presidente da Câmara	Pelo tempo necessário para desempenho das suas funções	Com 5 dias de antecedência mínima	Cópia da acta de apuramento dos resultados ou do Diário da República donde conste o mapa oficial dos resultados	Com perda de retribuição	Artigos 2º, 3º, n.ºs 1 e 2, 5º, n.º 1 e 2, 6º, 7º, 8º e 24º da Lei n.º 29/87, de 30 de Junho Artigo 228º, n.º

<b>Motivo</b>	<b>Duração</b>	<b>Comunicação ao empregador</b>	<b>Prova</b>	<b>Efeitos na retribuição</b>	<b>Fundamento Legal</b>
					1 do Código do Trabalho
Vereador em regime de permanência (a tempo inteiro) Vereador em regime de meio tempo	Pelo tempo necessário para desempenho das suas funções	Com 5 dias de antecedência mínima	Declaração do Presidente da Câmara com a escolha do vereador para exercer funções a tempo inteiro ou em regime de meio tempo	Com perda de retribuição	Artigos 2º, n.º 1 b), n.º 2 e 5, 8º, 24º da Lei n.º 29/87, de 30 de Junho Artigo 228º, n.º 1 do Código do Trabalho
Presidente da Junta de Freguesia	Pelo tempo necessário para desempenho das suas funções	Com 5 dias de antecedência mínima	Cópia da acta de apuramento dos resultados ou do Diário da República donde conste o mapa oficial dos resultados	Com perda de retribuição	Artigos 5º, n.º 1 e 2, 6º, n.º 1, 7º, 9º e 24º da Lei n.º 29/87, de 30 de Junho Artigo 228º, n.º 1 do Código do Trabalho
Membros de órgãos executivos autárquicos que não exerçam as respectivas funções em regime de permanência ou de meio tempo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nos municípios: os vereadores, até 32 horas mensais cada um;</li> <li>- Nas freguesias de 20000 ou mais eleitores: o presidente da junta, até 32 horas mensais, e dois membros, até 24 horas;</li> <li>- Nas freguesias com mais de 5000 e até 20000 eleitores: o presidente da junta, até 32 horas mensais, e dois membros, até 16 horas;</li> <li>- Nas restantes freguesias: o presidente da junta, até 32 horas, e um membro, até 16 horas</li> </ul>	Aviso antecipado	Declaração da Câmara Municipal com a comprovação de membro de órgão executivo autárquico e declaração a comprovar a necessidade de exercício de actividades no respectivo órgão.	Sem perda de retribuição, mas tendo as entidades empregadoras direito à compensação dos encargos resultantes destas dispensas	Artigos 2º, n.º 3 e 5 e 24º da Lei n.º 29/87, de 30 de Junho
Membros dos órgãos deliberativos e consultivos dos Municípios e Freguesias	Pelo tempo necessário para desempenho das suas funções	Aviso antecipado	Declaração da Câmara Municipal a comprovar a necessidade da sua participação em actos relacionados com as suas funções de eleitos, designadamente em reuniões dos órgãos e comissões a que pertencem ou em actos oficiais a que devem comparecer	Sem perda de retribuição, mas tendo o empregador direito à compensação dos encargos resultantes destas dispensas.	Artigos 2º, n.º 4 e 5 e 24º da Lei n.º 29/87, de 30 de Junho
Praticantes desportivos em regime de alta competição; Técnicos de apoio aos praticantes	Tempo que for considerado indispensável à sua preparação e participação desportivas	Com 5 dias de antecedência mínima	Pedido do Instituto do Desporto	Com perda de retribuição	Artigos 20.º, n.º 1, 24.º e 26.º do Decreto-Lei n.º 125/95, de 31 de Maio. Artigo 228, n.º

<b>Motivo</b>	<b>Duração</b>	<b>Comunicação ao empregador</b>	<b>Prova</b>	<b>Efeitos na retribuição</b>	<b>Fundamento Legal</b>
desportivos em regime de alta competição;  Dirigentes de associações desportivas que se dediquem especificamente ao subsistema de alta competição.					1, do Código do Trabalho
Bombeiros voluntários.	Em média, três dias por mês, sem que haja prejuízo para o empregador.	Com 5 dias de antecedência mínima, quando previsível  ou  Logo que possível, sendo imprevisível	Comunicação escrita e fundamentada do próprio, confirmada pelo comandante do corpo de bombeiros;  No caso de extrema urgência, a comunicação ao empregador poderá ser feita verbalmente, sob a condição de ser posteriormente confirmada por escrito dentro do prazo de 48 horas.	Sem perda de remuneração	Artigo 10.º, n.º 1 da Lei n.º 21/87, de 20 de Junho;  Artigo 30º, n.º 1, alíneas a) e b) do Decreto-Lei n.º 241/89, de 3 de Agosto, alterado pelo Decreto-Lei n.º 308/98, de 14 de Outubro  Artigo 228º, n.º 1 e 2 do Código do Trabalho
Voluntários	Até 40 horas anuais em situações especiais inadiáveis em que a participação do voluntário seja considerada imprescindível para a prossecução dos objectivos do programa de voluntariado.  Sem limite anual de horas, nas seguintes situações:  - Por motivo de cumprimento de missões urgentes que envolvam o recurso a determinados meios humanos que não se encontrem disponíveis em número suficiente ou com a preparação adequada para esse efeito;  - Em situação de emergência, calamidade pública, acidentes de origem climatérica ou humana que pela sua dimensão ou gravidade justifiquem a mobilização dos meios existentes afectos às áreas	Com 5 dias de antecedência mínima, quando previsível  ou  Logo que possível, sendo imprevisível	Apresentação da convocatória e do documento comprovativo do cumprimento da missão para que foi convocado, passado pela organização promotora.	Sem perda de retribuição	Artigos 13º e 15º do Decreto-Lei n.º 389/99, de 30 de Setembro.  Artigo 228º, n.º 1 e 2 do Código do Trabalho

<b>Motivo</b>	<b>Duração</b>	<b>Comunicação ao empregador</b>	<b>Prova</b>	<b>Efeitos na retribuição</b>	<b>Fundamento Legal</b>
	responsáveis pelo controlo da situação e reposição da normalidade ou em casos de força maior devidamente justificados;				

TA/BA 27.12.04 / 04.08.05